

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА И ЕГО РАЗВИТИЕ В РОССИИ

***Аннотация:** В цифровую эпоху законодательство сталкивается с противоречиями между традиционными механизмами социального партнёрства и новыми формами занятости: удалённой работой, фрилансом и платформенной занятостью. У новых категорий работников отсутствует возможность участвовать в коллективных переговорах, неопределённость ответственности за условия труда, сложности контроля соблюдения норм при удалённой занятости. На основе судебной практики 2020–2026 гг. (в т. ч. Постановления Конституционного Суда Российской Федерации № 44-П и Определения Верховного Суда Российской Федерации № 64-КГ20-7-К9) показано, что действующее законодательство и правоприменительная практика отстают от динамики развития рынка труда. В настоящей работе автор предпринял попытку проанализировать проблемы, появляющиеся при трансформации российского рынка труда, а также сложившуюся правоприменительную практику, действующую при нарушениях в законодательстве о социальном партнёрстве.*

***Ключевые слова:** социальное партнёрство, трудовые отношения, новые формы занятости, коллективный договор, трудовое законодательство.*

***Abstract:** In the digital age, legislation faces contradictions between traditional mechanisms of social partnership and new forms of employment: remote*

work, freelancing and platform-based employment. New categories of workers lack the opportunity to participate in collective bargaining; there is uncertainty regarding responsibility for working conditions and difficulties in monitoring compliance with labour standards in remote employment arrangements. Based on judicial practice from 2020 to 2026 (including Ruling No. 44-P of the Constitutional Court of the Russian Federation and Ruling No. 64-KG20-7-K9 of the Supreme Court of the Russian Federation), it is shown that current legislation and law enforcement practices lag behind the dynamics of labour market development. In this paper, the author attempts to analyse the problems emerging from the transformation of the Russian labour market, as well as the existing law enforcement practice in cases of violations of legislation on social partnership.

Keywords: *social partnership, labour relations, new forms of employment, collective agreement, labour legislation.*

С появлением новых тенденций в правоприменительной практики, связанных с изменением трудового поля в Российской Федерации социальное партнерство также претерпевает ряд изменений. Вследствие этого настоящая работа посвящена рассмотрению проблем, с которыми сталкивается социальное партнерство в период адаптации к реалиям современного трудового рынка.

Согласно статье 23 Трудового Кодекса Российской Федерации, социальное партнерство в сфере труда – это система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и органами местного самоуправления. Она направлена на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и всего, что с ними связано [1]. Феномен социального партнерства в сфере труда является результатом длительной эволюции общественного развития. Осознание “трудовых конфликтов”, возникших между такими

сторонами как “закон” и “общество”, восходят ещё к доктрине «идеального государства» античных философов (Платона, Аристотеля).

На сегодняшний день социальное партнерство является неотъемлемой частью российского законодательства, важным инструментом правового регулирования трудовых отношений, влияет на защиту прав работников и работодателей, а также на формирование социально-экономической политики на разных уровнях. Непосредственно органы социального партнёрства участвуют в обсуждении и формировании законодательных инициатив в сфере труда. Например, на федеральном уровне действует трёхсторонняя комиссия, куда входят представители профсоюзов, объединений работодателей и Правительства Российской Федерации. Через неё согласовываются подходы к созданию рабочих мест, подготовке кадров, повышению уровня социальной защиты граждан. В современную эпоху социальное партнерство проходит период адаптации, в связи с тем, что развитие цифровых технологий, распространение удалённой работы и платформенной занятости меняют рынок труда.

Одной из главных актуальных проблем социального партнерства следует выделить, прежде всего, необходимость адаптации традиционных механизмов к стремительно растущим новым формам занятости. Развитие цифровых платформ, удалённой работы и фриланса кардинально изменило рынок труда — но система социального партнёрства во многом осталась ориентированной на классические трудовые отношения. Проявляется суть проблемы подробнее в следующих аспектах:

1) самозанятые не состоят в трудовых отношениях с работодателем, поэтому не могут участвовать в коллективных переговорах;

2) фрилансеры часто работают одновременно с десятками заказчиков — непонятно, с кем вести переговоры и кто несёт ответственность за условия труда;

3) платформенные работники (курьеры, таксисты и т.д.) формально

сотрудничают с цифровыми платформами, которые позиционируют себя как «посредников», а не работодателей;

4) удалённая занятость размывает границы рабочего времени и пространства, усложняя контроль за соблюдением норм труда.

На данный момент в судебной практике нет прецедентов и каких-либо примеров рассмотрения трудовых споров (на основе социального партнерства), участниками которых выступают фрилансеры, работники, сотрудничающие с цифровыми платформами и др. В связи с чем не представляется возможным провести анализ судебной практики данных споров, однако чтобы понять как работает социальное партнерство необходимо проанализировать классические примеры. Рассмотрение временного периода 2020–2026 гг. показывает, что споры, связанные с практической реализацией социального партнёрства, чаще всего касаются соблюдения процедур заключения коллективных договоров, их исполнения и защиты прав работников, а также необходимо изучить позицию государства при нарушении законодательных актов., относящихся к социальному партнерству.

Постановление Конституционного Суда РФ от 27 октября 2020 г. № 44-П было вынесено по делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 7 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Поводом к рассмотрению стало обращение Новосибирского областного союза организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Новосибирской области». Суд установил, что оспариваемое положение допускало необоснованное вмешательство государства в деятельность профсоюзов, что нарушало принцип их независимости. Конституционный Суд признал положение противоречащим Конституции в той мере, в какой оно допускало такое вмешательство. Федеральному законодателю было предписано внести изменения в закон, а судебные решения в отношении заявителя — пересмотреть. Данный случай показывает возможность развития

социального партнерства через выявление недочетов в законодательной базе, что также способствует улучшению правоприменительной практики в отдельных случаях и стабилизирует трудовой рынок страны [2].

Далее разберем дело о взыскании выплат по коллективному договору (2020 г.), относящее непосредственно к практической части применения законодательных норм в судебной практике. В Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 декабря 2020 года № 64-КГ20-7-К9 рассматривался иск работника к ПАО «Холмский морской торговый порт» о взыскании выплат, предусмотренных коллективным договором. Истец Ельчанинова Е. А. требовала выплаты в размере четырёх среднемесячных зарплат при увольнении в связи с выходом на пенсию, так как проработала в организации более 25 лет и соответствовала всем условиям договора. Работодатель отказал в выплате, ссылаясь на отсутствие ходатайства от трудового коллектива и несоблюдение формальных требований к трудовому стажу. Суды нижестоящих инстанций отказали в иске, но Верховный Суд отменил эти решения, указав на необходимость соблюдения условий коллективного договора, если они не противоречат закону. Это дело подчёркивает обязанность работодателя выполнять обязательства, закреплённые в коллективном договоре, при соблюдении работником всех условий [3].

Таким образом, отмеченные примеры наглядно демонстрируют, что ключевые вопросы, которые поднимаются в практике, — соблюдение конституционных принципов, разграничение полномочий между сторонами социального партнёрства и правовое положение нормативных актов в сфере труда. И в результате, помимо вызовов цифровой эпохи, сохраняется такая проблема как ограниченность механизмов защиты прав работников при оспаривании коллективных договоров и иных актов социального партнёрства, которая была выделена на основе приведённых примеров из судебной практики.

Подводя итог, можно сказать о том, что актуальная в настоящее время проблема упадка социального партнерства как ключевого института регулирования трудовых отношений является закономерной, поскольку в большинстве своем связана с отставанием законодателя от быстрорастущих темпов рынка труда. В данный период времени законодательство и судебная практика пока ориентированы на классические трудовые отношения, оставляя вне поля зрения появившиеся новые формы занятости. Таким образом, для эффективной реализации социального партнерства необходимо в модернизировать законодательство с учётом цифровой трансформации рынка труда и укрепить гарантии исполнения коллективных договоров и защиты прав работников в рамках существующих процедур.

Список использованных источников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — № 1. — Ст. 23
2. По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 7 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»: Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27 октября 2020 г. № 44-П. // СПС «Гарант».
3. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 14 декабря 2020 г. № 64-КГ20-7-К9 // СПС «Гарант».